

令和元年度 第2回 武蔵野市男女平等推進審議会要旨

日 時 令和元年10月15日（火） 午後7時～9時
会 場 男女平等推進センター
出席委員 権丈会長、小林副会長、伊藤委員、大田委員、小澤委員、高木委員、
武田委員、竹内委員、三上委員、渡辺委員
欠席委員 中村委員
傍 聴 者 1名

1 開 会

2 会長挨拶

3 議 題

（1） 前回議事録の確認

（2） 第三次男女共同参画計画事業実績及び第四次男女平等推進計画 事業予定のヒアリングについて

- ・基本目標Ⅱ「生活と仕事が両立でき、個性と能力を發揮できるまち」
- ・基本目標Ⅲ「人権を尊重し、あらゆる暴力をゆるさないまち」

（3） 第三次男女共同参画計画事業実績の評価について

- ・基本目標Ⅰ「男女平等の意識を育むまち」
- ・基本目標Ⅳ「男女共同参画の体制づくりに取り組むまち」

（4） その他

■議題（1） 前回議事録の確認

- ・資料1に基づき事務局より説明

【会長】 前回の議事録について、訂正がある場合は10月23日を目途に事務局に連絡をお願いしたい。

■議題（2） 第三次男女共同参画計画事業実績及び第四次男女平等推進計画事業予定のヒアリングについて

【会長】 では、議題（2）第三次男女共同参画計画事業実績報告及び第四次男女

平等推進計画事業予定報告、基本目標のⅡとⅢについてヒアリングを行う。本日の出席は、藤本人事課長、田川生活経済課長、一ノ関健康課長、高橋健康課地域保健調整担当課長である。男女平等推進センター、人事課、生活経済課、健康課の順番で説明をお願いしたい。

【男女平等推進担当課長】 それでは、まず、男女平等推進センターから説明する。第三次計画については主に、評価基準のAとCとDの事業と、特徴のある取り組みについて説明したい。また、第四次計画で新規や充実、見直し、特筆すべき箇所があれば、併せて説明する。

第三次計画の5ページ、事業番号14である。「『まなこ』でワーク・ライフ・バランスの掲載」は、「まなこ」104号で「家事労働ハラスメントを特集し、男性の家事育児参加の重要性や年代や家庭環境の異なる方との意見交換などを掲載し、家事労働の重要性に対する意識啓発を行った」ことから、内部評価Aとしている。

16ページ、事業番号48「男性の地域活動について『まなこ』やヒューマン・ネットワークセンターを活用した情報提供と啓発活動」であるが、30年度事業実績として、「女性のためのマネーとライフのプラン」、「子育ても自分の生き方も！ママのためのライフキャリア講座」、さらにこちらに記載していないが「家族のカタチ これまでとこれから～共働きがづらいのは、なぜ？」といった講座を実施して、ワーク・ライフ・バランスや、男性の家事・育児参加を啓蒙している。また、「まなこ」104号における家事ハラスメント特集、図書館で図書展示を行い、啓発・関連資料の配架を行ってきたことから、こちらもA評価とした。

18ページ、事業番号53「『女性に対する暴力をなくす運動』の実施」である。「女性に対する暴力をなくす運動」期間に市民会館、武蔵野プレイス、市役所でパネル展示を行った。また、DV防止啓発講座等の実施、図書館3館と男女平等推進センターにおいて関連図書の展示を行ったことから、A評価とした。

19ページ、事業番号55番、「女性総合相談窓口の実施」だが、女性総合相談の回数・時間を調整し、30年度から女性法律相談を新たに開始した。女性総合相談を月3回、法律相談は月1回の実施となっており、A評価としている。

20ページ、事業番号59「配偶者暴力に関する相談窓口の周知」である。公共機関や民間商業施設の女性トイレに、「女性相談カード」の配架を行った。市役所、各市政センター、市内図書館3館、民間施設ではパルコや、キラリナ、アトレのトイレに

設置したため、A評価とした。

21ページ、事業番号61「相談事業の成果を他の事業へ生かす体制づくり」である。前半は市民活動推進課の部分で、市ホームページの「よくある質問」の新規追加、削除、修正を各課に呼びかけ、515件の「よくある質問」を公開している。後半の男女平等推進センターの部分では、子ども家庭支援センターと連携して情報共有を図ったということから、A評価とした。

24ページ、事業番号73番「配偶者暴力相談支援センターの設置検討」である。主管課は、男女平等推進センターと子ども家庭支援センターになる。引き続き、配偶者暴力支援センターの機能整備について検討を行うということで、C評価とした。このことについては、第四次計画の11ページ、事業番号72で「配偶者暴力相談支援センターの機能充実」と言い換えており、直ちに設置するのではなく、機能充実を図っていこう、ということからこうした記載になっている。

28ページ、事業番号85番であるが、施策名は「性同一性障害のある人などへの支援」となり、事業として「ヒューマン・ネットワークセンターにおける講座」となっている。30年度は、LGBTをテーマとした「カラコエの花」の映画上映とトーク・カフェを12月9日に実施し、性的指向・性自認に関する「むさしのにじいろ電話相談」を12月9、11日の2日間に実施、相談件数は5件である。評価は継続のBになっている。こちらに関しては、四次計画の2ページ目をごらんいただきたい。基本目標Iの基本施策3「性の多様性を理解し尊重する意識・体制づくり」の事業番号10から15が「性の多様性に関する理解の促進」である。事業番号10が「男女平等推進センターにおける講座」、事業番号11番が「人権週間における後援会や図書展示」、事業番号12が「LGBTやSOGIの理解に向けた職員研修」、事業番号13は「学校における個別支援の充実」、これは指導課が主管課で、三次計画の事業番号86からこちらに移動している。事業番号14番は「にじいろ相談の実施」である。そして事業番号15番が「パートナーシップの検討」という形で、四次計画では発展的に変更されている。

男女平等推進センターからは以上である。

【会長】 時間の都合上、全部の課の説明を聞いてから質疑応答としたい。

【人事課長】 それでは、続いて人事課からご報告申し上げます。

第三次計画の7ページ、事業番号20番「男性の育児休業等の取得促進」である。

昨年度については、2番目の中黒にあるとおり、「休暇・休業相談窓口」を設置して、個別相談に応じたということが主な取り組みである。右端に数値目標が書かれており、男性の育児休業の取得率の目標を15%と設定した。これは、26市の平均の数字であるが、昨年度実績は54.5%、26市中2位の数値になっている。また、男性の出産支援休暇の取得率は、目標100%に対して、実績も100%である。

【会長】 育児休業に関して、資料はあるか。

【人事課長】 人事課が提出した資料3になる。こちらに5年の経過が載っており、女性、男性、それぞれが分かれて記載されている。一番上の表を見ていただくと、30年度の男性の取得率が54.5%、前年度に比べるとマイナス0.5ポイントとなっているが、半数以上の職員が取得している。

事業番号21番「長時間勤務の是正」、こちらも主要な課題であると人事課は捉まえており、年次有給休暇の取得、超過勤務の縮減が目標になっている。具体的な取り組みについては、30年度事業実績の一番上の中黒にある一斉定時退庁日やYY月間、よく休む月間の略称であるが、こちらを設定して実施した。また、超過勤務の削減については、昨年度45時間を超える職員がいる所属長に対して、翌月に通知をするという取り組みを行っている。具体的な数字、実績であるが、数値目標としては、超過勤務の時間を年間130時間という設定をしたところであるが、こちらについては達成できず、201.1時間という実績になっている。さらに、年間休暇の取得日数10日未満の正規職員について、目標としてゼロ人を掲げていたが、238人の職員が未取得という現状である。

【副会長】 もう一度伺いたい、年間の超過勤務時間の目標が130時間で、実際はどのくらいだったか。

【人事課長】 201.1時間である。

【会長】 201.1で、もう一つの課題が有休か。

【人事課長】 そのとおりである。有休10日未満の正規職員が238人である。

【副会長】 現在、正規職員の人数は何名か。

【人事課長】 昨年度は947人である。

続いて、8ページ、事業番号22「働き方の見直し促進」である。こちらも昨年度行った取り組みが書かれている。実績としては「育児休業取得者等懇談会」や、育児休業中の職員を対象にメーリングリストをつくって、定期的に情報提供を行った。ま

た、男性職員の座談会を開いて、育児休業のときにどのようなことに苦労したとか、よかったこととか、そういうところを庁内報で啓発するという取り組みを行った。

人事課関連については、13ページをごらんいただきたい。事業番号40番「市役所の女性管理職の登用推進」である。昨年度取り組みとして、女性活躍に関する講演会を行った。麓幸子さんの講演会の後、松下市長、女性職員とのトークイベントを実施している。また、育児休業中の職員にも昇任試験の案内を個別に行い、受験を促したという取り組みも行っている。実際の女性管理職の割合については、資料3の人事課資料②に年代別・役職別男女比率が載っており、13人の女性管理職、これは4月1日基準であるが、昨年度実績では、課長職以上の管理職にしめる女性職員の割合が11.5%ということで、目標値20%には到達しなかったというところである。

最後に31ページ、事業番号97「人材育成の推進」である。先ほど説明したが、女性活躍に関する講演会、また、ハラスメント防止の研修を管理職向けに実施したところである。

人事課については、以上である。

【生活経済課長】 続いて、生活経済課からご報告申し上げます。

5ページ、事業番号15番「市内企業の両立支援促進に向けた融資制度やアドバイザー派遣制度等の研究」である。評価Bで、第三次で終了する事業である。都の労働相談情報センターの実施する専門家派遣についてチラシの配架、市ホームページでの情報提供を行ったということで、実績のとおりである。

6ページ、事業番号17、18、19とあり、評価はいずれもBで、継続としている。都ないし国、そういった関連機関による情報提供に対して市として、市がとれる手法や、チラシの配架・配布、市ホームページ等での情報提供を行っている。

続いて14ページ、事業番号42、43である。42が「就職・再就職に関する情報収集・提供や支援」で、これは三鷹市や、ハローワーク、東京しごとセンターとの共催で、託児つきの再就職支援講座の実施をしている。こちらはB評価、さらに継続という形で考えている。

事業番号43は「地域に根ざした起業・就労・地域支援に関する情報の提供や育成支援」で、特に市の制度融資や、関係機関の事業、関係機関のところで行う制度の融資、そういったものに対しての広報を行う。また、武蔵野市で独自に行っている「むさしの創業サポートネット」による創業支援事業ということで、数多くの相談者の受

け入れをしている。また、こちらに記載していないが、創業支援施設の補助を平成28、29、30年度と3カ年で行っております。特に女性を対象にした創業支援ということで取り組みを継続しており、30年度で補助事業としては終了した。きちんとその4つの創業支援施設が立ち上がっているが、継続して事業は実施中ということであるので、追加で報告した。

最後に27ページ、事業番号83番「消費者被害の防止対策の推進」である。生活経済課所管の消費生活センターを中心にした消費生活相談を適切に実施し、30年度においては、1,330件の相談を受けている。また出前講座等も実施しており、かなりしっかりとした体制で取り組みをしていると思っている。こちらも評価としてはBということで、次期の計画でも継続としている。

生活経済課からは以上である。

【健康課長】 健康課から報告する。今年度から地域保健調整担当課長が新設され、母子保健がどんどん広がっている部分や、それに伴う予防接種については地域保健調整担当課長が担うということになっている。私からは、それ以外の部分について説明申し上げる。

28ページ、事業番号87「乳がん・子宮頸がん検診のあり方の検討と受診率向上」である。平成30年度事業実績としましては、6月から2月に健診を実施、受診の勧奨通知を対象者の枠を広げて実施しました。今まで乳がん検診を受けたことがあり、その後、受けていない方は、勧奨等が行くとまた受ける可能性が高いというエビデンスもあるので、それらの勧奨に加えて、年度途中に未受診者に対してもう一度勧奨を行った。受診率としては、前年よりも受診者数が1.67倍という状況になっている。子宮がん検診については、例年どおりの勧奨を行い、受診率としては前年より0.7ポイント下がっているという状況である。

29ページ、事業番号88「子宮頸がん予防ワクチン接種」である。現在、国のほうも積極的勧奨は控えるということになっているので、市としても積極的勧奨はしていないが、接種を希望する方がいることも想定して、ホームページ等で効果と副反応等について情報提供をしている。接種をした方は、昨年度は33名、延べ33件の方が受けている。

事業番号90「エイズ、性感染症、薬物乱用などの防止について、他関連機関と連携し、情報共有・提供を行う。」であるが、薬物乱用防止については、平成30年度は

計3回、6、10月、そして11月に3駅圏で啓発活動を行っている。そのほか、市内の中学生から啓発のためのポスターや、標語を募集し、ポスターの優秀作品を市役所本庁舎に展示している。なお、今年度は短歌、俳句の部で都内の最優秀賞に選ばれているということである。

30ページ、事業番号91「骨粗しょう症予防事業の実施」である。この事業は、骨粗しょう症予防教室を実施し、健康の保持増進を図るというものである。例年どおり、20歳から70歳までの5歳刻みの年齢の方を対象に4月と9月に実施している。各期について4回実施で、利用者の合計は386名になっている。

今年度以降の方向性についてだが、まず、乳がん検診については、さらなる受診率向上を目指して、今年度から対象者全員に受診票を送るという形に変えた。8月の段階で前年同時期と比べて約4倍程度の受診のアップにつながっている。

あとは、骨粗しょう症予防教室や、乳がんの啓発活動等も行っており、それらも含めて健康教育を充実していく方向で検討している。

【地域保健調整担当課長】 引き続き、健康課の母子保健の部分について説明する。

16ページ、事業番号46「男性向けワークショップなどの実施と活動・学習グループ等への支援」である。「このとり学級」はいわゆる妊婦さん向けの教室であるが、土曜日クラスを定員40名に増やして、年12回開催した。パートナーは389人が参加している。また、男性の子育て参加を促進するための「父親ハンドブック」だが、母子手帳を交付する際に一緒に配布をしており、1,275件配布している。

18ページ、事業番号51「配偶者等からの暴力の発生防止と早期発見」である。生後約4カ月までの全ての乳児を対象とした「こんにちは赤ちゃん訪問」で、出産した家庭へ訪問をしている。訪問件数として1,376件である。また、各乳幼児健康診査や、訪問等の相談事業から、家族の相談に対応している。評価はBとしている。数値目標として、「こんにちは赤ちゃん訪問」は100%を目指してやっているが、何分、里帰りが長期化している方や、出産されて入院中の方等がいらっしゃるのので、訪問率としては大体95%付近の数値になっているので、目標には達していないという意味から、B評価になっている。

29ページ、事業番号89「母体ケアに関する事業の実施」である。妊娠届出時に保健師等専門職が妊婦と面談をしている。この面談では、これから妊娠をしてどのように生活が変わってか、妊娠した際の注意事項、また、家族の状況というものを面談

させていただいている。これらの面談に加えて、妊婦健診の受診票を配布し、妊婦健診の費用を助成している。また、父親の子育て参加を促進するために「父親ハンドブック」を配布している。その次の「こうのとりの学級」については、先ほど説明させていただいた。さらにその次の、生後約4カ月までの全ての乳児を対象とした「こんにちは赤ちゃん訪問」も先ほど説明した事業である。訪問の際に、産婦さんにEPDS、いわゆる産後鬱の調査というか、アンケートをさせていただいている。また、特定妊婦や支援の必要な母子へは、必要時、子ども家庭支援センターと連携して、支援している。その中で不安の強い産後早期の方については、電話等で状況を伺ったり、支援の必要な方に関しては、保健師が早期の訪問を行っている。事業評価については、Bとしている。この事業については、一番初めに申し上げた妊娠届出時の面接については、健康課に妊娠届を提出した方と、子ども家庭支援センターに提出した方に面接を実施しているものであるが、市政センターに提出する方については、30年度には面接ができていないということがあり、面接率が大体67%という数値になっており、評価はBとしているところである。

健康課、母子保健からは以上である。

【会長】 委員の皆様から何かご質問はあるか。

【委員】 人事課の7ページ、事業番号20について、男性の育児休業の取得率が54.5%と大変上がっている。これは、1日でもとれば算入するという考え方だと思うが、平均すると実際の取得は、どれくらいの日数か。

【人事課長】 昨年の数字を調べたところ、一番取得日数が多い職員で273日となっている。育休を取得した職員は、12人おり、平均すると72.75日になる。月と日数にすると2カ月と13日というところになるので、昨年の審議会で平均1カ月くらいと申し上げたが、今回は比較的長期の職員もいるため、2カ月以上ということになり、民間や、周りの他の自治体より比較的長期で取得できているものと認識している。

【会長】 273日取得の職員が長いので、全体の平均が上がっているということになるか。

【人事課長】 そこに引っ張られるということはあると思う。

【会長】 一般的には何日くらいになるか。

【人事課長】 9日が1人、10日、11日、12日、15日と1人ずつおり、こ

こまでで5人が10日台までである。次に、20日台については2人、24日と26日が1人ずつになっている。そこから離れて、55日という職員が1人いる。そこからまた大きく離れて、181日で半年超えになっている。最後に242日、273日ということになるので、2週間程度と半年以上に大きく分かれている。

傾向としては、半年以上の職員が例年よりも増えている、ということ人事課としては実感している。

【会長】 それだけ長期でとれるということも、一つ注目すべきところである。

【人事課長】 やはり職場の理解を得ることができて、というところだと思う。

【会長】 育児休業を取得した場合、代替要員といった、何か手助けする体制はあるか。それとも補充はなしなのか。

【人事課長】 アルバイト職員が入るというのはあるが、通常では、1年以上の休業期間になると正規職員を配置するというルールでやっている。

【委員】 9日や、10日の人に比べて、180日の人もいる。取得の差は、どういふところに大きな要因があると考えているか。

【人事課長】 やはり家庭の事情と、職場の事情ということもあり、ケース・バイ・ケースである。強制することもできず、悩ましいところである。

【会長】 何か推奨されているか。取得するようにとか、あるいは1カ月程度取得するようにといったことが、何かあるか。

【人事課長】 具体的な期間は指示していない。通常は、男性職員が配偶者の出産報告するときに、現状出産支援休暇は100%とられているので、その関係で申請を出すことになっているが、その申請の際に育児休暇もこのような形でとれるというアナウンス、通知文などを出している。そこで、とっても大丈夫だという意識も喚起でき、また、先輩の男性職員が何人も取得をしている、という環境が大分でき上がってきたというところが一番大きいと考えている。

【会長】 出産支援休暇は何日か。

【人事課長】 たしか5日である。

【委員】 人事課資料の育児休業承認期間が「6月以下」というところがある。確かに取得のパーセンテージとしては高くなっているが、私自身が教員として勤務している際に国語科の主任をやっていたが、誰かが育児休業をとる場合、ある程度以上の期間であれば、学校でも考えてくれるが、日数が少ないと、いろいろなものをみんな

で埋めることになる。そうなる職場に迷惑がかかるのではないかと周りに配慮してしまう。そういう状況がとても厳しいと思う。

それから、私はこの「6月以下」が、何でこんなにまとまっているのかと思った。今、会長からも質問があったが、やはり本来は、特に男性の場合はどのぐらい、何日ぐらいとるかということについて、目安を示してほしいと思った。実際に私自身が、夫が10日ぐらいとってくれても、本当に必要なのはこの時期であり、このぐらいの期間だということがある。市役所の方でも大変だとは思いますが、ある種のロールモデルになっていただくことが大事だと思う。

それから、自分が休んでも、その分の仕事をしてくれる人がいるということがすごく大事である。自分が主任のときには、自分自身がその仕事をかぶってしまっていた。育児休業をとってほしいとは思いつつ、とられるとその分の仕事が自分に来るといって、苦しきがある。そういうことをもっと、きちんと防ぐ方向に行ってほしいし、この「6月以下」ではなくて、特に男性は細かくやってもらわないと、次は二百何十日で突然増えてしまうみたいなことは、変ではないかと思う。そうしたことをできるだけ考えていただきたいと思う。

【人事課長】 実際、今の若い職員はそういったワーク・ライフ・バランスが保てる職場でないと辞めてしまうということがある。そういうところもかなり就職の際に判断する、重視する要素になっているので、優秀な人材を確保するという面からも、そういうところはもっと充実していかないといけないと考えているので、評価はAにせず、Bにしたということがある。

【委員】 ともかく「6月以下」というのはもっと細かくやってもらって、本当の数値が出るようにして、見直しをしていく。それが、いろいろなことに関係していくのではないかと考えている。

【人事課長】 確かに今までの資料は、ざっくりというか、大きくくりしているのもう少し細かいところを来年度は提出したいと思う。

【委員】 今の委員の発言は、とても大切なことだと思う。男性が育児休業をとるに当たり、女性の側が本当はどのぐらいとってほしかったとか、リアルな意見というのを出し、男性ももしかしたら、本当はとりたかったのではないかと、といった、このぐらいが必要な育児休業期間で、では、このくらいを目標にしましょうみたいなことをやっていくと評価はAになっていくのではないかと思う。はっきりとした目標値がな

いところに向かって何かを改善するのは難しい。何か目標値をつくっていくところでは、聞き取りを行うとか、社会学などで女性のデータがあるのか、国民生活白書みたいのがあるのか、市内の最近出産された方々や、育休中の人の会とかがあると別のところで拝見したので、そういうところでインタビューしていくとか、具体的な目標を打ち出していかれるといいと思う。

【人事課長】 ありがとうございます。

【副会長】 確認だが、長時間労働をしているところと育休がとりにくいところは一緒ではないかと思うのだが、1人当たりの年間超過勤務時間が特に多い課や、年間の有休の取得率が低い課というのは、具体的にはどのあたりになるのか。

【人事課長】 昨年は第6期長期計画の策定期であり、その主管課である。

【副会長】 時期的なものもあるということか。

【人事課長】 企画調整課が1位で、時間数が443.8時間でトップとなっている。2番手が地域支援課で416.6時間、400時間超えはこの2課である。

続いて休暇に関してだが、休暇が一番少なかったのは、新しいセクションの資産活用課で、平均取得日数が6.88日である。先ほど申し上げた企画調整課、これは5番手ぐらいになるが、9.38日となっている。全職員平均が昨年度13.38日というところなので、10日以下が8課あったというところになる。おっしゃるとおり、忙しいところは超過勤務も多く、休暇もとれないということになっている。

【副会長】 時期的なものもあり、多分、その仕事量の多さと配置を変えないと、ただ、とれと言っても多分とれないで終わることになる。

次に、この育休をとっている職員が忙しい課にいるのか、又、人数などもわかるか。

【人事課長】 そこまで細かいものはないが、私の記憶するところでは、先ほど申し上げた課の職員はいなかった。ただ、今年度は企画調整課の職員も育児休業を1カ月ぐらいとっているということはある。

【副会長】 対象の方がいるようになれば、認めているということか。

【人事課長】 そういった認めるというか、お互いさまというところは大分広がっているというのは実感としてある。あんなに忙しい課でも何とかあったのだと、今度、庁内報にも出そうかと考えているところである。

【会長】 超過勤務時間は前年度に比べて減少しているか。

【人事課長】 平均では、12.1時間と若干ではあるが、減ってきている。

【会長】 減っている要因は、何か。

【人事課長】 昨年度は、選挙がなかったということがある。選挙があるといろいろな準備があるので、超過勤務時間が増加する傾向がある。

【会長】 やはり、業務による増減があるということか。

【人事課長】 また、武蔵野市の特色で計画行政ということがあり、いろいろな事業を行う際に計画をまず立てて、それから実行するということがある。計画策定の前年度、29年度は福祉の計画がかなり重なっており、福祉セクションの超過勤務が多かったという実情があった。それが、計画策定から実施段階に移行して、計画策定に費やす時間が減ったというところが大きいと考えている。

加えて、武蔵境市政センターの移転というのがあり、前々年度、その準備があったが、昨年度はその準備がなくなった。大きなところは以上である。大分、超過勤務時間の波というか、重なるときは重なってしまうので、厳しいというのはある。

【会長】 それを平準化するといった、工夫はできないか。

【人事課長】 大もとから言うと、やはり仕事量を減らす、事務の見直しということはあるが、これはどうしても市民サービスに直結してしまうため、なかなか厳しい。となると、AIとかRPAといった技術革新で、なるべく人が関わらないようにするとか、そういうところに着手しないと減らないと感じている。昨年、時差勤務というものも試行してみたが、そういう仕組みをやっても減らないというのが実情であるため、ある程度は、ドラスティックに違う方法をしないとなかなか減っていかないのではないか、というのが実感として思っているところである。

【会長】 超勤時間を減らさないと、いい人材がとれなかったり、職員が辞めてしまったり、ということか。

【人事課長】 確におっしゃるとおりである。超過勤務が多だけでブラック企業というふうにレッテルを張られて、応募者が来なくなるというのは聞いているので、そこも考えていかないといけないと思っている。

【委員】 民間から考えると超勤時間で年間200時間という、それほど多いとは感じないが、実際に超過勤務よりも、業務のストレスによって体調をくずしてしまうとか、そういう職員がいるのかと思っている。そういった心にストレスを抱える、といったことに対する手当てのようなことはやっているか。

【人事課長】 メンタルヘルス対策もやっている。特に新規採用職員については、

個別に面談をしたり、昇任をした職員については、人事課にいる保健師が面談をしたりしている。その中でちょっとまずいなという職員については、産業医面談という措置もやっている。また、民間でも実施しているように、ストレスチェックについても、大体90%ぐらいの受診率であるが、その中でちょっと課題のあるようなところについては、コンサルティングで入ってもらおうというようにしている。

【会長】 それでは、ほかの課について何か質問はあるか。

【委員】 健康課の18ページ、事業番号51「こんにちは赤ちゃん訪問」で、訪問件数1,376件ということだが、訪問する職員は専門職か、保健師ということか。

【地域保健調整担当課長】 基本的に助産師である。その中で、妊娠届等のときにヒアリングする中で、見守りが今から必要だと感じられる方に対しては、健康課の地区担当の保健師が回っている。比率では助産師が8割ちょっとくらい、保健師のほうは1割後半台ということになっている。

【委員】 助産師は委託か。

【地域保健調整担当課長】 委託で、助産師会の方に回ってもらっている。

【委員】 同じ事業で、訪問件数というのは、実際に行った数、行ったというより、実際に会って話をした数と考えていいか

【地域保健調整担当課長】 実際に会った人数である。

【委員】 訪問の実施率が、目標が100%で、里帰りの方などもいるので、100%にとどかないとのことだが、実際に訪問しようとした時期に不在のお母さんについては、その後に連絡をとっているか。

【地域保健調整担当課長】 この後に三、四カ月児健診があるので、その際に話を伺ったりといった対応をしている。また、その健診にもさらに来られない場合は、電話をしたり、それでも連絡とれない方については、直接、保健師が訪問している。それでもということになると、他の部署、子ども家庭支援センターなどに協力してもらい、また訪問するという形になっている。

【委員】 そうすると、例えば妊娠届の時点で、里帰り出産予定だということがわかっている人にあらかじめ面接をすとか何か方法がないか。多分、里帰り出産という形態がある以上、なかなか100%になっていかないと思う。そうすると毎回、100%に対して不全感のあるB評定ですみたいなことをやって、職員も士気が下がると、何か切ないなという感じがする。訪問実施率、実施ではないけれども、補うこ

ととしてやっているのです、意味的には100%であるみたいなことでいかがか。

【地域保健調整担当課長】 こういった形でご報告する際には、委員おっしゃるとおり、今後工夫が必要になるかと思っている。ご意見に感謝する。

【会長】 事業番号46のAの評価の理由が触れられていなかった。父親ハンドブックが新しくなったとか、どういう理由だったか。

【地域保健調整担当課長】 説明が漏れていた。このとり学級の土曜日クラスだが、29年度については参加数が704名で、今回少し増えた、全体として参加数が増加したという意味でA評価にした。

【会長】 今までは、どれくらいの参加数か。

【地域保健調整担当課長】 全体では、29年度で704名、30年度が753名。

【会長】 前年度はもっと少なかったのか。

【地域保健調整担当課長】 パートナーの参加についてだが、29年度は347名、今回、30年度に報告させていただいたのが389名になっている。

【会長】 それはやはり、工夫したから増加したと判断しているか。

【地域保健調整担当課長】 広報の仕方とか、そういったものを積極的に行った。

【委員】 人事に戻って、よろしいか。職員の年代別・役職別で、主事と主任は圧倒的に女性が人数は多い。年代別で見ても全てそうになっている。ところが、係長になったときに、41歳から50歳は女性が29人で、男性は46人である。ここのバランスと、最終的には課長、部長職のところは圧倒的に男性が多くなっている。違う見方をすれば出産、育児もあるだろうし、いろいろな理由はあると思うが。

それから、年代順の市役所に入る率を見たら、圧倒的に女性のほうが多くなっている傾向がある。その次に職員年齢別の離職率を見ると、そんなにやめているわけではない。この傾向値でいくと、いろいろな意味で女性の参画ということではバランスがよくなると言われているが、今後の見通しから、人事課長はどう予想しているか。

【人事課長】 実際、職員の採用については、新人職員の比率は男性4、女性6になっている。その傾向は例年継続しており、面接試験を実施するなどしても、女性のほうが、印象が良い。

【委員】 そこまでは理解している。統計的にずっと各年代で、ここのところ女性の採用が多かった。離職も多くはない。こんな形なのに、なぜか追いついていかないというのは、以前に管理職試験を女性が受けないということもあったと思うが、その

辺の傾向は、最近はどうなのか。

【人事課長】 最近の傾向について、前々年度に職員アンケートをとったが、課長職以上を望むという答えをした女性職員が、20歳代では15.6%、30歳代が17.5%となっており、これは40代、50代の女性職員よりも圧倒的に多い。このことから、女性職員が6割、それも優秀な世代が30代になってきているので、育児など忙しい世代でもあるが、その世代の意欲を見ると、今後は課長職以上の管理職を望む女性職員が増えていくのではないかと、すこし楽観的に考えているところである。

【委員】 やはり女性は子供の出産や、育児の点で、男性とは少し違うので、そこも含めて働き方が具体的に変わってくるのではないかというような発言も多くなるだろうし、何を協力していいか、難しい。

私どもの会社の社員で、毎月誕生日を迎える人がいる。小さな会社の例えば70人ぐらいの体制の比率と、全体の統計が相違しているときがある。私は全員にお誕生カードを贈っているが、10月が誕生日の社員が少なかった。たまたまだが、10月が少なかった。それは偶然のようなものではあるが。税法上から、社会が例えば8割赤字ですというと、優良法人の中も比較的、その中でも8割というのは、類似の統計が出てくる。だから市役所の役職者、市役所の中だけだと、全体的な中小企業の統計のバランスとはちょっと違うのかなと思う。こちらのほうが恵まれているのではないかと思います。だからこそ、もっと比率が上がって、率先していい数値が出てこないといけないと思う。何かそこにコミュニケーションだったり、具体的にかみ合い方が、セクションごとだったりとか、セクションの横を通ったときの声のかけあい方、多分、仕事の忙しい、残業の多いところは何かあったと思っているから、所内の何かその辺、皆様方がうまくコミュニケーションを多くとって、知恵を出しながら、少し役所で努力してくれるといいのかなと思います。

【委員】 男性と女性ではやはり管理職というか、そういう立場になったときに、こちらの四次計画をつくるときにも申し上げたが、画一的に管理職になるという問題以上に、例えば、女性の場合などは泊まりがけが多いと難しい。私も娘が小学校のときに、1週間ぐらい泊まりに行くセカンドスクールなどがあったが、そこに市役所の職員が行っている。やはり、そういう責任のある立場というか、そうなったときには泊まりがけがある。

私も高校で教員をやっていたときに、修学旅行が2週間あった。夫は公務員だった

が、小さい子供を置いて留守にするというのは、もうそれはすさまじく、大変だった。それが何よりも苦しくて、もう役職からおろしてくれと言ったこともあったぐらいである。やはり、そういったことが女性は大変になる。例えば、主任としての能力はAさんという女性と、Bさんという男性が同じぐらいあるかもしれない。しかし、管理職になることによって、泊まりがけのこれがあると、もう先に引いてしまうことになる。だから、画一的にやるのではなくて、第四次計画をつくる時に皆様に申し上げたが、何が足踏みしてしまうのか。実際に自分がやってみると、決定権を持つ立場というのは、仕事をしていてもものすごくおもしろい。そのおもしろさを知らないで働くということと、そのおもしろさのために、何は失うけど、何は得られるという、その部分が何か市役所だと工夫をしていないと思う。

それから、どう育てていったか。自分自身もちょっと関係しているところでもそうだが、例えば、国の公務員でも女性をどんどん指導的立場にしたいという、202030というのがある。そういうところで30%を女性にするために、女性を育てたかという育てていない。育てていない人に、課長とかそういうのを任せるときに、だめな部分だけが目立って、何だ、やっぱり女はだめじゃないかって、そういう話をいろいろ聞く。じゃ、育てましたか、って聞いたことがあるが、育てていないで、号令だけ202030ではだめだと思う。だから、そのところが、本当は12.いくつじゃなくて、20ならば20になるための努力はどのぐらいやっているのかというのをすごく思っている。そこをよく聞いてみると、実はこうだったらやってもいいな、やりたいな、というのが出てくるのだと思う。

【人事課長】 委員おっしゃるとおり、そういう啓発というか、管理職の楽しさ、もちろん責任も重くなるので、それはあるけれども、ちょうど市長が女性になった今、契機でもあるので、去年は女性活躍の講演会と、市長とのトークセッションもやったりしている。市長が毎回説明するわけにはいかないけれども、そういう女性活躍の啓発というのは、継続してちゃんとやっていかないといけないと感じている。どうしても男性社会のそういう仕組みとか、考え方が残っているせいだと思う。そういうところはそうした機会も活用して、これからも進めていきたい。

【委員】 私どもの会社に営業マンがいるが、多分、明日言ってくると思うけど、赤ちゃんが生まれている。夜眠れないから、事故をしないようにねと言っているが、もう少し休暇をとって、もちろん今は働き方改革なので、かなりうちの場合はとりや

すい体制になっているが、休んだときに本当に奥様のフォローをしてくれるように、中小企業なので、理解を求めたいなど、ここへ来て思う。

【会長】 介護に関して、介護休業をとる職員の状況についてどうか。

【人事課長】 介護は課題として認識している。介護休暇を活用している職員が少ないので、無給になってしまうが長期でもとれるということの周知をさらに徹底したい。そうした制度を活用して自分で抱え込まないということ、今年度また、研修を予定しているので、介護休暇に関しても説明したい。

【会長】 介護時間といった時間単位や、半日などのかたちでとることはできるか。

【人事課長】 可能である。そのようにして切り分けて、いろいろな介護の事業者とのセッティングや、そうした時間にうまく使ってもらえれば、自分で全部介護をするという負担が少しは半減するのではないかと思っている。

【委員】 また、両親と同居の場合と、施設的なところにいる場合、兄弟の状況などもわかるといいかもしれない。それから、施設とのリンクの仕方、市役所の中でそれだけ事案があるとしたら施設ももちろん足りないだろうし、本当の意味での施設の利用の仕方が大事である。今は、男性のほうが大変であると聞いている。超過勤務をして、なおかつ両親の介護をするのは負担が大きい。

【会長】 生活経済課の事業番号43の創業支援、創業サポートネットに関してだが、創業支援の状況をもう少し説明していただきたい。

【生活経済課長】 創業支援に関しては、男性、女性にかかわらず行っているものである。むさしの創業サポートネットという、それぞれの金融機関や、創業支援のサポートをしてくれるNPO、そういった団体で構成するネットワークが現在、つくられている。そこで、創業する方々に対して支援する総合的な窓口ということで、武蔵野市役所の中に創業サポートネットの相談窓口が設けられている。新たに創業することで相談に来られる方もいらっしゃるれば、既に創業しているという方に対して、例えば融資のあっせんの相談や、どういうふうに進めていけばいいのかということのサポートなど、そういったことも窓口で対応させていただいている。

ちなみに、創業支援相談コーナーも平成26年から設置しているが、平成30年度の実績として全相談者数が、年間で48人来ている。その中で男性が39名、女性が9名ということで合わせて48人である。平成29年が相談者の総数は35名、男性が23名で、女性が12名なので、総数としては増えているが、女性の相談者数は微

減という状況になっている。こちら相談窓口だが、特に30年度に関しては、創業をするというよりは、創業した後の相談のほうが多かったという傾向があり、個人の方、すでに自分の会社を設立している方、両方いらっしゃる状況だった。一番業種として多いところは、飲食業を目指されている方、例えばご自分でお菓子屋さんをやりたい、レストランを開業したいとか、そういった形でご相談になられる、いわゆる飲食の方が一番多くて、それ以外には生活関連サービスで、例えば美容系のサロンを開業したい、ネイルサロンを開きたいといった、そういった方も多く来ていると聞いている。これが創業支援相談コーナーというところで、サポートネットが中心になって、組み立てられている支援相談コーナーの実績ということになっている。

先ほど少しご案内したのが創業支援の施設であるが、これは団体に助成金を3年間出して、女性に特に注目した形で創業支援をサポートする、ということに取り組んでもらえる方々に手を挙げていただいて、4つの団体に支援施設という形で立ち上げていただいた。それぞれ、事業期間の実績の合計になるが、創業された方が29年度、30年度で、全部で95人の方がいらっしゃる。ただし、これは女性だけでなく男性も含まれている。もともとは女性の創業支援という形でスタートして、そこはかなり力をかけていたのだが、そこに男性の方も入ってきて、実際にお店を開業された方や、先ほどの個人で事業を立ち上げた方とか、そういった方も出てきているということで、小さなところからスタートして、どうすれば自分たちがやりたいことが実現できるのかということ、創業の支援施設のほうにはスタッフがいて、相談に適宜乗っていただいて形づくるといようなところをやってきた。特に注目しているのに、MIDOLINOの取り組みがあって、これがいわゆるシェアキッチンをやっている。昔からある商店街の中に、そこを改装してスペースをつくって、そこに、先ほど言った創業をサポートしてくれる支援相談員みたいな方がいらっしゃる。かつ、その施設自体が例えば食品をつくることの許可を保健所からもらっていて、自分は何の許可も持っていないのだけれども、そのシェアキッチンの施設を利用すれば、例えば、ジャムをつくりたいという方がそこに行ってジャムをつくって、瓶詰めをして売るところまでできるようなサポート体制ができています。ここは既に常駐のシェアキッチンなので毎日、人が入れかわるけれども、水曜日は何々さん、火曜日は何々さんみたいな形で店舗をそこで展開している方もいらっしゃって、パン屋さんであったり、ジャム屋さんであったり、また、カフェであったりとか、そこでいろいろな活動が展開さ

れているという、広くやっている事業になる。

【委員】 グリーンパークの商店街のMIDOLINOは、そういった行政の支援をうけてやっているということか。

【生活経済課長】 自分たちは、こういうことをしたいという提案に対して行政が最初、補助を出させていただいた。3年間という時限で平成28年、29年、30年と昨年度末までで、補助としては、現在なくなっている。今は自立して、かなりいい取り組みをしていて、グリーンパーク商店会の中にMIDOLINO出身の方が新しく店舗を建てて独立するといったことが、結果として現れてきている。MIDOLINOの代表の方がしっかりと、まさに創業支援というところから、それはものをつくることもそうであるし、施設をつくり、会社をつくる、お店をつくるところまで含めてサポートして、しっかりやっているという状況になっている。MIDOLINO出身で今後さらにもう1件、開店予定があり、活発に動いていると感じている。

【副会長】 配偶者暴力についてお伺いしたい。結局、この分野はいかに、これは男女問わずだと思うが、暴力を受けている人につないで、そこから救出するかというところがテーマだと思うが、審議会でも相談のカードなどをいろいろな場所に設置しようというのがあって、設置した結果、救出に至る件数にどのぐらい反映されているか、例えば配架したカードについて、何を見ておいでになりましたかみたいなものに丸をつけてもらったりすることがあると思うが、そういったデータをとったりなど、カードをたくさん置いていることが相談の増加につながっているのかということを確認しているのかということと、今動いているところについてお伺いしたい。

事業番号73、配偶者暴力支援センターの設置について、検討するが基本的に当面つくらないということの内容がよくわからない。法律ではつくれということになっているのか、わからなかったので、説明願いたい。

【男女平等推進担当課長】 相談カードの効果についてだが、実際にカードを見て相談の電話が来ているのかどうかについては、検証していない。

配偶者暴力相談支援センターに関しては、法律では努力義務となっており、婦人相談施設等が配偶者暴力支援センターとしての機能を果たすように努めるものとする、と定められている。23区では16の区で設置されているが、多摩地域では設置されていない。本市では当センターの各女性総合相談機能、緊急性がある場合には、婦人相談員が常駐している子ども家庭支援センターのほうで対応している。緊急性があっ

てDVから今日逃げてくるというような方は、子ども家庭支援センターにつながりなかつた方になっている。

【副会長】 機能していれば名称は何でもいいと思うが、要するにそんなに暴力自体が何か飛躍的に増えたり減ったりということはないと思っているので、対応件数が増えていけば周知の効果が上がっており、助けられる割合が増えていると見てもいいのではないかと思う。それに関しては次回、子ども家庭支援センターにお伺いしたほうがいいということか。

【男女平等推進担当課長】 では、対応件数については、子供家庭支援センターにお願いします。

【委員】 事業番号46、男性向けワークショップで、このとり学級があると思うが、予定の中には入っていなかったが、年1回、ゆりかごフェスティバルの中でも、パパ向けの講座をやっていて、結構人気がある講座になっている。妊娠期間は10カ月しかないで、産んだ後の人たちもおり、結局は妊娠中より産後の人向けになってしまっているけど、本当は妊娠中のパパたちにも、もう少しそっちにも参加してもらいたいというがあるので、もしかしたら何回か増やすといいのかもしれないと感じている。現状でも構わないとは思いますが。

続いて、こんにちには赤ちゃん訪問は結構、件数も行けているので、現状でいいかなと思っている。

最後のがん検診だが、今年度はまだ終わっていないけれど、30年度の実績はどうなっているか。

【健康課長】 子宮がん検診については、先ほど説明させていただいたところだが、前年未受診者全員に、今年度は勧奨ではなく、受診票を送る方式に変えたことにより、前年同時期に比べて4倍程度の方が見えているので、かなりの効果はあったものと思っている。先ほど、子宮がん検診の率が下がったと申し上げたが、説明不足だった。2年に1回になった年からいくと、昨年度は少ない年だったので、多い少ないが2年に1回で交互にいくので、どうしても少ない年になっている。しかしながら、今年度、案外伸びていないというような状況があるので、再度勧奨をかけて、産婦人科医会とも調整して1カ月、健診期間をもう一回延ばして、また受診率を上げるような対応をとるとしているところである。

【副会長】 今の関連で、乳がん・子宮頸がん検診の目標値で50%と書いている

が、この対象年度だとどのぐらいで、それが4倍に増えるとどのぐらいになっているか。

【健康課長】 単純に受診率でいうと、一昨年度が乳がんだと4.2%だったものが、昨年度で7.1%になっている。1.67倍ぐらいにはなっているが、いかんせんもとの数値が低い。

【副会長】 これが30年の数値か。7.1が4倍になっているということか。

【健康課長】 8月の受診者数で比較すると4倍ぐらいになっている。

【副会長】 月ごとで見てということか。見通しとしては、どのぐらいになるのか。

【健康課長】 前年度から比較しても2倍以上になるのではないかと考えている。

【副会長】 15%とか、10%ぐらいか。

【健康課長】 10%は超えるかなと思っている。東京都に報告する数字がまた違って、2年に1回の受診なので、2年間の平均みたいな形で出すことになっている。それから会社で補助とかがあって受けられる人がおり、その受診率を、大体の割合を東京都全体で同じ数値だが、それを引くと大体17.7%ぐらいの方が受診していることになっている。会社等で受診機会のない方の中で17.7%ぐらいという状況なので、国や都で目標としている50%にはなかなかいかないが、今年度それをやってみて、どのぐらいの数値になるかというのが一つ大きなところと考えている。

【副会長】 これは市や区で、今説明された基準での受診率で見ると、幅としては何%から何%ぐらいの受診率になるか。下はともかく、一番達成しているところだとどのぐらいの受診率になるのか。

【健康課長】 今、資料は持っていないけれども、本市の子宮がん受診率は結構高くて、平均よりは上にいっている。乳がんの受診率がまだいっていないので、今年度でどのぐらいの割合になるかというところである。ほかのがん検診に比べればかなり受診率は高い。肺とか胃は26市で一番低いというような状況になっており、職場で受けられる人が多い分もあると思っているが、あとは、特定健診で、胃のバリウム検査や胸のレントゲンも撮るので、それを受けて、わざわざがん検診で同じ検診をやるかというのもあるので、そのあたりはなかなか課題であると思っている。

【副会長】 受診票を送る形にするだけで、受診率が高くなるということだが、例えば、この子宮がん検診もそういう形にすることはできるのか。

【健康課長】 子宮がん検診は既に対象者全員に送っている。それで今回、乳がん

もその形に変えたということである。胃と肺がんは、どうしても健診のキャパシティもあり、医師会と調整して、できる枠というがあるので、医師会と調整して医療機関を増やすとか、今後は、胃のほうは内視鏡等も入れていくというところで現在、検討を進めているところである。

【副会長】 そうすると、乳がんとか子宮がんの目標値については、国は50%だけれども、一番進んでいる区とか市の数字に近づけていくという感じか。

【健康課長】 健康推進計画を平成29年度に策定していて、その策定委員会の中でもその意見は出た。ただし、国が目標としているところよりも現実に合わせていいのかという考えもあり、やはり国目標に向けて、できるだけ頑張ったほうがいいだろうということになった。

【副会長】 そこは動かせない数字ということか。私たちの業界も健康診断が年に2回あり、この手のものは全部受けられることになっている。しかし、そういう検診で受けたものは数字に入っていないということか。

【健康課長】 そのとおりである。

【副会長】 そうなると、もっと受けている人は、毎年じゃなくてもいるはず。

【健康課長】 かなり多いと思う。計画策定時にアンケートをとっていて、それという、40%ぐらいの方が受けている。

【副会長】 いろいろなことで網にかからない人の実数を正確に把握した上で、その人たちにもっと集中的にアクセスできるといいと思う。

【健康課長】 委員おっしゃるように、全員に送るよりも、そういったわかっている人に送ったほうが、効果は大きいと思う。

【副会長】 何か、それでもっと受診するようになる方策を、抜き打ちでやるみたいなことができるといいのではないか。

【健康課長】 そこから、平成30年度に、今まで受診したことがあって、その後、継続していない方に勧奨通知を出すとか、そういった方法を考えている。

今後、データヘルス計画もそうであるが、だんだんと健診データや、あとは受診データが集まってくると、そういったものも一定程度集約されてわかるようになるのではないかと、時間はかかるかもしれないが、そういった状況である。

【委員】 細かい質問になるが、多分私は、1回受診したことがあって勧奨通知をもらっている対象だと思うが、市の検診はマンモだけとかで、精度が低いので、自己

負担で受けている。私の周りにもそういう人は何人もいる。多分、勸奨通知が税金を使って送られていることも、ああ、そうだったのかと今わかったし、パーセントを上げているというのはわかったけれども、こういうのは何か届けを出せばいいのか。

【健康課長】 そういったお話をいただければ、翌年度、勸奨をしないということは可能である。

【委員】 パーセント的には、少ないけれども。

【健康課長】 分母にはどうしても含まれてしまうので、そこは仕方がないけれども、受診勸奨を送らないとかはできる。

【委員】 要するにマンモとエコーがあって、どっちかだけ。やはり精度が低いので、私は自分で受けているのだが、分母には反映されないということか。

【健康課長】 お見込みのとおりである。高濃度乳房等の方にはマンモだと出にくいですよということを一応お知らせして、それでご自身で検診されるか、あとは医師に相談してくださいというような案内は差し上げている。市でやる検診でエコーをやるといいうのも、国の指針と合っていない部分もあり、難しいところだと思う。

【委員】 妊婦健診において、妊婦さんたちも妊婦の初期健診でこのがん検診があるので、その勸奨通知が来た方には、どっちを受けたらいいですかと大概聞かれるので、今年は妊婦健診で受けて、今年受けないと来年受けられるというふうな説明にしている。多分そこも含まれていない。

【健康課長】 お見込みのとおりである。

【委員】 だから、全部の対象者に対して、年間の妊婦、初期を受ける人たちがどれぐらいいるかにもよると思うが、その部分も入るとちょっとまた変わってくるということか。

【健康課長】 確かにそうである。本市の場合は、ほかの検診を受けている方が多くおり、それからいえば妊婦健診は本市の健診なので、当然わかるはずなので、そこを算入していくことを考えなくてはいけない。特定健診でいうと、今年度から、今までもずっとやっていたが、人間ドックを受けた方は持ってきてくれれば、それが本市の件数になるので、というのはやるのだが、受けた方にとってメリットがない。わざわざ持っていくという手間がかかるだけなので、健康づくり事業団で人間ドックを受けたデータは、市に送っていかを本人に確認している。そういうところから徐々に把握するようなかたちで今後、検討しているところである。

【会長】 それでは、以上で本日のヒアリングは終了する。

■議題（3）第三次男女共同参画計画事業実績の評価について

【会長】 では次の議題、第三次男女共同参画計画事業実績の評価のうち、基本目標ⅠとⅣについて、まず前回の補足説明からお願いしたい。

資料1に基づき事務局より説明

【委員】 指導課から、資料4、5に基づいて説明したい。

事業番号6「男女平等教育の推進」である。小学校5年生では、男女が理解し合っ
て協力する心情、6年生ですと、異性について理解し、互いに信頼し学び合って友情
を深めるとか、中学校では、友人関係についての話し合いを通して異性への理解を深
めるということを道徳の時間にやっている。こちらについては、本日配付資料もご覧
いただきたい。これは年間指導計画と言われているものの、後ろにつけているものだ
が、小学校5年生の道徳の時間にどんなことをやるのか、6年生の時間にどんなこと
をやるのかということ資料をつけている。それは教員が使うものなので、わかりづ
らい部分もあるかもしれないが、何を意図してやっているのかというのは伝わると思
ったので、配らせていただいた。

【会長】 それぞれの項目は何を指しているか。

【委員】 例えば5年生のものでは、11月と書かれている「理解し合う心」、この
「心のレシーブ」と言われているものが今回、ここに書かせていただいた内容である。
35時間、道徳の時間というのは学校でやっているが、その中のこの1時間分という
ことで扱いがあるということである。めくっていただくと、その次が6年生となっ
ている。その一番上にある「言葉のおくりもの」、ここは「異性の理解と協力」というと
ころになる。

【会長】 この2つ目の列が目標みたいのところになるか。

【委員】 そうである。その隣側の1、2、3、4というのが、何を子供たちがす
るのかということがそこに書かれているということになる。

【会長】 一番右側は何か。

【委員】 一番右側、これは関連していることということで書かれているものであ
る。例えば6年生の「言葉のおくりもの」という教材だとこの中で運動会や、学芸会
のことも一緒に扱い、その中の話とつなげることができるというようなことが書かれ

ている。教科書も持ってきているので、後で参考にご覧いただきたい。

中学校も同様である。一番上の「友達とともに」、「班での出来事」では、性別にかかわる、性自認にかかわる内容ということになっている。具体的にはこういうことを学校ではやっていることになる。

続いて「人権尊重教育の推進」については、こちら資料をつけさせていただいた。こちら先生方を対象に作成しているもので、一般の方が見るという想定はしていないので、そういうものをご理解いただいて、ご覧いただければと思う。今回、人権教育推進委員会の中では「いじめ」について主に取り上げているので、直接、男女平等教育につながるということはないが、男女平等を進めていくに当たっては、この多様性の理解とか、一人一人の人権が尊重されるということを取っているということではつながっているということで書かせていただいている。

事業番号8は、生活指導や進路指導の中での男女平等ということで書かせていただいているが、前回、渡辺委員から、キャリア教育の中で何をやっているのか教えてほしいというお話があったかと思うが、具体的に書くのがなかなか難しいと思ったので、まず、キャリア教育についても年間指導計画をつくって実施をしている。これもキャリア教育というと、どうしても仕事のことにイメージが行きがちだが、結局、一人一人がよりよい生き方を見つけていくということにつながるのだから、そういう観点から、事業実績の前半を書かせていただいた。一人一人が友達のよさを認め合うこととか、励まし合うとか、自分と異なる意見を理解するというところで、男女平等を進める前段の人権教育というところにつながるということで書かせていただいている。その次の中学校の職場体験の話だが、男性だからとか、女性だからこういう仕事をしなさいということではなくて、生徒の希望を生かして職場体験をやっている。これについては、子供たちの希望なので、いろいろなところに希望が行く。それを実現するために地域コーディネーターという方を学校に配置して、その方に、この職場体験を子供たちがやりたいところでやれるよう職場にお願いしていただいて、先生方だけだとなかなか手が回らない部分であるが、地域コーディネーターの方にもご協力いただいて、職場体験ができる場所を広げていっているというような取り組みをしているところである。

事業番号9、ここは人権教育の研修、先生方の研修になる。市でも人権教育の委員会を立ち上げているが、東京都教育委員会でも人権教育については研修会をしている。職層ごとにさまざまな研修会を行っており、今回は男女平等というところで書かせて

いただいたのが、副校長を対象にした「性的マイノリティー」をテーマとした研修会、こちらに武蔵野市の副校長、全員ではないが、参加している。全校では人権教育プログラムを活用して実施しているというのは、前回も書いている内容である。

事業番号10が性に関する指導の実施というところだが、これも前回お話に上がったと思うが、具体的に何をしているのかということで、小学校では、中学校ではということで書かせていただいている。

以上が記載を修正した部分である。

【会長】 何か質問はあるか。よろしいか。

続いて、基本目標ⅠとⅣについて、評価に当たる講評の素案の説明をお願いする。

・資料2に基づき事務局より説明

【会長】 今の講評については、まだ確定しないので、目を通していただいて、何かお気づきの点があれば頂戴し、本日出なければ、次回以降、続けて評価していきたいと思う。何か質問はあるか。特になければ、よろしいか。

それでは、本日の主な議題は以上である。

■議題（4）その他

【会長】 事務局から次回のヒアリング担当課の確認と、情報提供や事務連絡等があれば、お願いしたい。

【事務局】 まず情報提供である。「むさしのにじいろ電話相談」、性的指向・性自認に関する電話相談、その第1回を専門相談員がセンターに来所して、10月9日に実施した。相談件数は2件であったが、引き続きホームページや市のツイッターなども使い周知しながら、次回以降も取り組んでいきたい。

今回は、子ども政策課、子ども育成課、子ども家庭支援センター、高齢者支援課、地域支援課の5課の課長・所長に出席をお願いしている。

【会長】 では、以上で本日の審議会は終了する。

— 了 —